

INDICE

Pag.

INTRODUZIONE

1. Significati e portata della rappresentatività alla luce dell'elaborazione in tema di rappresentanza.....	1
2. Linee di sviluppo del presente lavoro.....	8

PARTE PRIMA RAPPRESENTATIVITÀ E ORDINAMENTO INTERSINDACALE

CAPITOLO PRIMO

LA RAPPRESENTATIVITÀ E LE TEORIE SULLA ORGANIZZAZIONE SINDACALE

SEZIONE I

IL DIBATTITO DOTTRINALE DEGLI ANNI '50 SULLE PROPOSTE DI ATTUAZIONE DELLA SECONDA PARTE DELL'ART. 39 E SUL RAPPORTO TRA SINDACATO E STATO

Premessa.....	16
1. Le concezioni emerse nel dibattito costituente sulla natura del sindacato e della categoria professionale: la portata dell'alternativa fra il criterio maggioritario e il criterio proporzionale.....	17
2. La rilevanza istituzionale del sindacato e la questione della rappresentanza dei non iscritti mediante sistemi di maggioranza riferiti alla categoria.....	19
3. La natura pubblicistica del sindacato nella visione di Mortati e la portata dell'organizzazione come ordinamento sociale.....	22
4. L'orientamento fondato sul primato del primo comma	

dell'art. 39: il pensiero di Esposito	25
5. L'elaborazione sulla natura privatistica del sindacato: la compatibilità con la stipulazione di contratti collettivi generalmente obbligatori	27
6. Segue: ancora sul rapporto tra sindacato e rappresentanze unitarie. Il criterio elettivo per la misurazione della rappresentatività.....	30
7. Organizzazione e referenti quantitativi.....	33
8. Segue: la rappresentatività del sindacato tra concezione pubblica e privata.....	35
9. Principio di maggioranza e democrazia sindacale	38

SEZIONE II

LA RAPPRESENTATIVITÀ NELLO SVILUPPO TEORICO FRA TEORIE PLURALISTE E TEORIE "ISTITUZIONALI"

1. La teoria dell'ordinamento intersindacale	42
2. La rappresentatività nelle teorie istituzionali degli anni '80: la funzione della maggiore rappresentatività come interpretazione del potere sociale del sindacato e strumento di revisione del rapporto tra fonti.....	48
3. La rappresentatività ed effettività come alternativa alla regola di maggioranza.....	55

CAPITOLO SECONDO

RAPPRESENTATIVITÀ, REGOLE ETERONOME SULL'AUTONOMIA COLLETTIVA E LIBERTÀ DI ORGANIZZAZIONE SINDACALE

SEZIONE I

LA LEGISLAZIONE "DEVOLUTIVA", E LE TEORIE RICOSTRUTTIVE SULL'IMPIEGO DEL CRITERIO DELLA MAGGIORE RAPPRESENTATIVITÀ

Premessa	64
1. Rappresentatività ed "effettività".....	66
2.1. Presupposti teorici.....	67
2.2. Particolari sviluppi in relazione alla funzione qualificatoria del contratto collettivo	70
2.3. Segue: rilievi critici.....	72

3. L'approccio neo-istituzionale.....	75
3.1. L'efficacia del contratto aziendale.....	85
3.2. Le tesi fondate sull'esigenza di interventi eteronomi ispirati alla seconda parte dell'art. 39 della Costituzione.....	89
3.3. La misurazione della rappresentatività in funzione di razionalizzazione complessiva del sistema.....	92

SEZIONE II

FUNZIONI E TECNICHE NORMATIVE DELLA SELEZIONE BASATA SULLA RAPPRESENTATIVITÀ

Premessa.....	97
1. Riassetto referendario dell'art. 19 ed effetti sul sistema della rappresentatività.....	98
2. Dalla rappresentatività presunta alla rappresentatività misurata: i percorsi della Corte costituzionale.....	106
3. I criteri per l'accertamento della rappresentatività: l'elaborazione giurisprudenziale.....	114
4. Il criterio legale del "sindacato comparativamente più rappresentativo".....	122
4.1. La prima fase di rinvio alla maggiore rappresentatività comparata e relative tesi interpretative.....	124
4.2. La "rappresentatività sindacale comparata" nella recente stagione di riforme legislative: mutamenti strutturali della sua funzione alla luce della trasformazione del sistema delle fonti....	130
4.2.1. Profili problematici: la pertinenza del riferimento al criterio selettivo.....	135
4.2.2. Segue: la questione della legittimazione a negoziare.....	137
5. Riflessioni conclusive e rinvio.....	140

CAPITOLO TERZO

LA RAPPRESENTATIVITÀ E IL RAPPORTO TRA ORDINAMENTO STATUALE E INTERSINDACALE ALLA LUCE DELLA RIFORMA DEL RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO

SEZIONE I

PREMESSE TEORICHE

1. La controversa "funzionalizzazione" della contrattazione	
---	--

collettiva e il ruolo del sindacato maggiormente rappresentativo.....	144
1.2. Le critiche fondate sulle analisi in ambito pubblicistico.....	149
1.3. Le critiche emerse nell'ambito della riflessione lavoristica..	153
2. L'approccio fondato sul "contemperamento dei valori costituzionali" di cui agli artt. 97 e 39 della Costituzione	157
2.1. Riflessi in tema di rappresentatività sindacale.....	159
3. La ricostruzione in chiave privatistica del sistema sindacale e i suoi riflessi sulla concezione della rappresentatività	161
3.1. La giurisprudenza della Corte costituzionale in materia di natura ed efficacia del contratto collettivo.....	162
3.2. Rilievi critici	167
4. Le teorie basate sulla salvaguardia del principio di "autolegittimazione" delle parti della contrattazione collettiva. Riflessi in tema di rappresentatività e rilievi critici	169

SEZIONE II

PROFILI APPLICATIVI E RIFLESSI SISTEMATICI DEL REFERENDUM SULL'ASSETTO DELLA RAPPRESENTATIVITÀ

1. La disposizione della legge delega in materia di rappresentatività.....	179
2. Esiti referendari e conseguenze sull'assetto della rappresentatività. La tesi dell'eliminazione del criterio selettivo anche nel settore pubblico. Rilievi critici	182
3. Esiti referendari e metodo negoziale nella determinazione dei parametri di rappresentatività.....	187
4. Determinazione unilaterale da parte dell'Aran: legittimità e qualificazione giuridica.....	189
5. Rappresentatività minima per l'ammissione alle trattative: inquadramento giuridico in chiave di superamento della visione pubblicistica sulla base di presupposti coerenti con l'art. 39, 1° comma, della Costituzione.....	193
5.1. Caratteristiche strutturali del sistema di "soglie minime": interrelazione con il diritto alla trattativa in condizioni di pariteticità	196
5.2. Soglie minime e obbligo a trattare	201

CAPITOLO QUARTO
 RAPPRESENTATIVITÀ E REGOLE PER LA
 STIPULAZIONE E L'INTERPRETAZIONE DEL
 CONTRATTO COLLETTIVO

Premessa	205
1. Modelli di regolazione eteronoma e libertà sindacale: il criterio di “rappresentatività cumulativa sufficiente” nel settore pubblico	207
2. La regola di “maggioranza” per la stipulazione dei contratti di comparto: portata e implicazioni	212
3. Profili applicativi in materia di tutela delle minoranze sindacali nella conduzione delle trattative e nella stipulazione del contratto. Difficoltà di inferire ulteriori effetti dal sistema di legittimazione	217
4. L'interpretazione del contratto collettivo	222
4.1. La natura dell'accordo di interpretazione autentica nell'elaborazione dottrinale	224
4.2. Fattispecie organizzatoria e potere conciliativo dei sindacati	228
4.3. La tesi che distingue la portata degli accordi sulla base dell'inesistenza di un potere sindacale transattivo o dispositivo fondato sulla rappresentatività	234
5. L'accertamento pregiudiziale e le prerogative riconosciute ai soggetti collettivi stipulanti il contratto collettivo di comparto	238
5.1. Prerogative processuali dei sindacati stipulanti e teorie sulla natura dell'organizzazione	244
5.2. Prospettive di riforma <i>de jure condendo</i>	253
6. La contrattazione collettiva nel settore privato	256
6.1. L'assenza di regole eteronome e la portata delle intese intersindacali per l'approvazione dei contratti collettivi	256
6.2. Segue: gli strumenti di democrazia diretta: il referendum	260
6.3. Rappresentatività comparata e regole sulla stipulazione del contratto collettivo desunte dall'evoluzione del quadro normativo: gli “accordi separati”	264
7. Il contratto collettivo di trasposizione delle direttive comunitarie e questioni di rappresentatività	269
8. Rappresentatività sindacale e sciopero	273
9. La ricerca di modelli comuni	279

CAPITOLO QUINTO LA CONCERTAZIONE SOCIALE

1. La concertazione sociale e la questione della rappresentatività.....	283
2. La peculiarità della “concertazione” europea	289
2.1. I criteri di valutazione della rappresentatività: spunti critici.	293
2.2. Configurabilità (problematica) dell’estensione del criterio della “rappresentatività cumulativa sufficiente” alla prassi di concertazione nazionale.....	299
3. Le caratteristiche della concertazione nell’ordinamento italiano e il problema del dissenso intersindacale.....	302
3.1. Ulteriori questioni concernenti la rappresentatività	307
4. La concertazione territoriale	311
4.1. Il criterio del coordinamento organizzativo fra i sindacati stipulanti i contratti collettivi a livello nazionale e territoriale, e i suoi limiti.....	314
4.2. Gli enti bilaterali dopo la riforma del mercato del lavoro e nuove questioni circa la rappresentatività.....	320
 CONCLUSIONI DELLA PARTE PRIMA	 327

PARTE SECONDA RAPPRESENTATIVITÀ E MODELLI DI ORGANIZZAZIONE SINDACALE

CAPITOLO PRIMO IL MODELLO CONFEDERALE

1. La maggiore rappresentatività confederale ed il suo significato “solidarista” come presupposto della legislazione di sostegno	335
1.2. La crisi dell’assetto statutario e le sue implicazioni	344
2. La dialettica tra il ruolo delle confederazioni ed il rinvio alle associazioni di categoria nel quadro normativo dei primi anni 2000	346

3. Trasformazioni organizzative e rappresentanza dei lavoratori “parasubordinati” da parte delle confederazioni “storiche”	350
---	-----

CAPITOLO SECONDO

MODELLO ASSOCIATIVO E MODELLO ELETTIVO

1. La rappresentatività tra sindacato e movimento e tra modello associativo e rappresentanza generale	359
2. Tutela del versante associativo e portata del sistema elettivo ai fini della rappresentatività	366
2.1. Il settore privato ed il (mancato) coordinamento fra sistema negoziale e sistema legale.....	367
2.1.2. Rappresentatività legale e rappresentatività negoziale: la questione della inderogabilità dell’art. 19 St. Lav.....	374
2.1.3. Portata del principio associativo ed elettivo ai fini della decadenza dal mandato	375
3. La riforma del settore pubblico: posizione dei sindacati ed organismi elettivi	377
4. Rappresentatività e rappresentanza dell’organismo elettivo: la portata organizzatoria del principio di maggioranza	382

CONCLUSIONI

1. Le aporie del quadro normativo.....	391
2. La persistente attualità dell’approccio relativo alla misurazione della rappresentatività sindacale	395
3. Le implicazioni sul versante organizzativo	397
4. Le ragioni a sostegno di una “legge sindacale”	398

ABBREVIAZIONI.....	403
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	405
-------------------	-----